

Egészségesebb Munkahelyek Kampány 2026–2028

KAMPÁNYÚTMUTATÓ

KÖZÖSEN A MUNKAHELYI MENTÁLIS EGÉSZSÉGÉRT!



*A pszichoszociális kockázatok
megelőzése a munkahelyen*

Sem az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, sem az ügynökség nevében eljáró bármely személy nem vállal felelősséget a fenti információk felhasználásáért.

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2026

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2026
A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.

Bármely olyan fénykép vagy egyéb anyag felhasználása vagy sokszorosítása esetén, amelynek szerzői joga nem az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséget illeti meg, közvetlenül a szerzői jog jogosultjához kell fordulni engedélyért.

Print	ISBN 978-92-9402-432-9	doi:10.2802/9814830	TE-01-25-009-HU-C
PDF	ISBN 978-92-9402-431-2	doi:10.2802/5364592	TE-01-25-009-HU-N

Az ebben a kiadványban felhasznált fényképeken különféle munkatevékenységek láthatók, amelyek nem feltétlenül a helyes gyakorlatokat vagy a jogszabályi előírásoknak való megfelelést ábrázolják.

Tartalomjegyzék

Az útmutatóról.....	4
1. Bevezetés.....	6
2. Mentális egészség a munkahelyen.....	9
3. Kiemelt területek.....	14
3.1. A pszichoszociális kockázatok értékelése és kezelése.....	14
3.2. Megfélemlítés, szexuális zaklatás és erőszak.....	18
3.3. Fizikai kockázatok és mentális egészség.....	21
3.4. Pszichoszociális kockázatok az egészségügyi és szociális ellátási ágazatban.....	23
3.5. A mentális egészség támogatása a munkahelyen.....	26
4. Hogyan vehet részt a kampányban?.....	29
4.1. Ki vehet részt a kampányban?.....	31
4.2. A kampány motorja: a partnerhálózatunk.....	32
4.3. Kampányanyagok: a figyelemfelhívó eszköztár.....	33
4.4. A legfontosabb dátumok: áttekintés a kampány ütemtervéről.....	34
4.5. Az Európai Munkavédelmi Hét.....	35
4.6. Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjak.....	36
4.7. Legyen Ön is hivatalos kampánypartner: mutasson jó példát.....	36
4.8. Partnerség a médiával.....	37
4.9. Közösségi média eszköztár: hasznosítsa a hálózatát.....	38



Köszöntjük az olvasókat!



Ismerkedjenek meg az Egészségesebb Munkahelyek Kampányunk kabalafiguráival!

Ismerjék meg az Egészségesebb Munkahelyek Kampány (HWC) négy arcát: kabalafiguráink feladata, hogy a kampány értékrendjének és céljainak megtestesítésével segítsék a mentális egészséggel és a munkahelyi pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos tudatosság növelését.



Népszerűsítés:

hogy mindenkit arra biztassunk, beszéljen a mentális egészségről és a munkahelyi pszichoszociális kockázatokról.



Összefogás és befogadás:

hogy kiemeljük az Egészségesebb Munkahelyek Kampány azon célját, hogy a pszichoszociális kockázatok értékelése és kezelése során támogassa a munkahelyi befogadást, egyenlőséget és sokszínűséget.



Megelőzés:

hogy hangsúlyozzuk a mentális egészségügyi és pszichoszociális kockázatok megelőzésének fontosságát.



Védelem:

hogy a munkavédelmet mindenki számára kiemelt szemponttá tegyük, különös tekintettel a legkiszolgáltatottabbakra.

Az útmutatóról

Kinek szól ez az útmutató?

Legyen szó munkáltatóról, munkavállalóról, munkavédelmi képviselőről, HR-szakemberről vagy politikai döntéshozóról, itt mindenki találhat gyakorlati módszereket arra, hogy részt vegyen a „Közösen a

munkahelyi mentális egészségért!” kampányban. Dolgozzunk együtt azért, hogy a pszichoszociális kockázatok megelőzése és a jó mentális egészség prioritás legyen a munkahelyeken.

Miért fontos ez?

A munka kézzelfogható egészségügyi előnyökkel jár. Egyre aggályosabb ugyanakkor az a kérdés, hogy a munkahelyi pszichoszociális kockázatoknak való kitettség hogyan hat a munkavállalók mentális egészségére. Az EU-ban

a munkavállalók harmada számol be a munka által okozott vagy súlyosbított stresszről, szorongásról és depresszióról ([OSH Pulse 2025](#)). A jó hír: már a kis lépések is nagy változást hozhatnak.

A kampányról

A kampány azon a megállapításon alapul, hogy a munkavállalás jelentősen befolyásolja a mentális egészséget, akár pozitív, akár negatív irányban. A kutatások megkeresték azokat a tényezőket, amelyek kezelésével egészséges munkakörnyezetet lehet teremteni. A kampány az ártalmak megelőzését és a pozitív hatás növelését szolgáló megoldásokat népszerűsít.

A mentális egészséget számos életmódbeli tényező befolyásolja. A konkrét betegségek diagnosztizálása és kezelése az egészségügyi szakemberek feladata. A munkáltatóktól és a munkavédelmi szolgálatoktól nem elvárható, hogy átvegyék ezt a szerepet, de felelősek a munkahelyi pszichoszociális kockázatok megelőzéséért, és támogatást is nyújthatnak a mentális egészségügyi problémák által érintett személyek számára.

A mentális egészség javítása a munkahelyen: ismerje meg a kampány öt kiemelt területét

1. A pszichoszociális kockázatok értékelése és kezelése.
2. Megfélemlítés, szexuális zaklatás és erőszak.
3. Fizikai kockázatok és mentális egészség.
4. Pszichoszociális kockázatok az egészségügyi és szociális ellátási ágazatban.
5. A mentális egészség támogatása a munkahelyen.

Miért érdemes részt venni a kampányban?

A munkavállalók testi és lelki egészségének védelme nemcsak morális kötelezettség, hanem kifizetődő is. Ha komolyan vesszük a pszichoszociális kockázatokat és azok egészségre gyakorolt hatásait, az nemcsak az egyéneknek kedvez,

hanem a vállalkozásoknak és a társadalom egészének is előnyös. Az intézkedésnek köszönhetően javul az egészség és a jóllét, egyidejűleg nő a termelékenység, csökken a munkaerő fluktuációja és a hiányzás.

Csatlakozzon Ön is!

Tanulmányozza ezt a kampányútmutatót és a [weboldalunkat](#), ahol 20-nál is több nyelven talál ingyenes anyagokat – és vegyen részt a biztonságosabb, egészségesebb és termelékenyebb munkahelyek kialakításában, mindnyájunk érdekében!

A pszichoszociális kockázatok holisztikus és inkluzív megelőzése döntő fontosságú a munkavállalók mentális egészségének védelméhez és javításához.



1. Bevezetés

Fontos a munkahelyi mentális egészség

Az egészséges munkahelyek nemcsak a munkavállalóknak kedveznek, hanem a vállalkozásoknak, az ügyfeleknek és a társadalomnak is. A jó pszichoszociális munkakörnyezet elengedhetetlen a munkavállalók általános jóllétéhez. Ha az embernek van egy munkahelye, ez számos előnnyel jár – különösen, ha jól szervezett a környezet. A jó mentális és fizikai egészségnek örvendő munkavállalók elkötelezettebbek és termelékenyebbek.

A pszichoszociális kockázatok a munkahelyi feladatok rossz megtervezéséből, szervezéséből és irányításából, illetve a munkahelyi társas közeg rossz működéséből, például a kollégák és a felettesek

részéről a támogatás hiányából és az általános munkahelyi légkörből fakadnak. A munkahelyi digitalizáció terjedése nemcsak a pszichoszociális kockázatok előfordulási gyakoriságát növelte, hanem a felelősséggel és a megelőzés fontosságával kapcsolatos tudatosságot is.

A kockázatok gyakori példái közé tartozik a túlzott munkaterhelés, az egymással ütköző elvárások, a nem egyértelmű szerepkörök, és az, hogy a munkavállalót nem vonják be az őt érintő döntésekbe. Ezeknek a kockázatoknak számos negatív következménye lehet – pszichológiai, fizikai és társadalmi téren egyaránt.

Ami a számokból kiderül

- A [2025-ös OSH Pulse](#) felmérés egyértelműen aggályosnak mutatja a helyzetet. Sok munkavállaló nyilatkozta azt, hogy a munkája negatívan hat az egészségére:
 - › a munkavállalók 37%-a érez általános fáradtságot;
 - › 29%-uk tapasztal stresszt, depressziót vagy szorongást.
- Az [új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló 2024. évi európai vállalati felmérés \(ESENER\)](#) szerint a vállalatoknál a leggyakoribb pszichoszociális kockázatok a következők voltak:
 - › problémás ügyfelek, betegek, tanulók kezelése (56%);
 - › időszűke (43%);
 - › nem megfelelő kommunikáció vagy együttműködés a szervezeten belül (19%).

A jogi és a gyakorlati oldal megismerése

- A munkáltatónak törvényi kötelezettsége megvédeni a munkavállalókat a biztonságukat és egészségüket fenyegető kockázatoktól. Ebbe a pszichoszociális kockázatok is beletartoznak.
- Míg egyes problémák, például a megfélemlítés kezelése nagyobb kihívást jelenthet, addig más szempontok, például a rugalmas munkaidő bevezetése viszonylag egyszerű és konkrét intézkedésekkel megvalósítható.
- Akadályok így is vannak:
 - › sok vállalkozás nehezen tud foglalkozni a pszichoszociális kockázatokkal;
 - › a vállalatok gyakran jelzik, hogy nem szeretnének nyíltan beszélni erről a kérdésről;
 - › egyes vállalkozások nem rendelkeznek az ilyen kockázatok kezeléséhez szükséges szakértelemmel vagy forrásokkal.

A kampány célkitűzései

Az öt kiemelt területre koncentráló [Egészségesebb Munkahelyek Kampány](#) 2026–2028 célja, hogy felhívja a figyelmet a jó munkakörnyezet pozitív hatására a mentális egészségre és jóllétre.

A konkrét célok közé tartoznak a következők:

- a pszichoszociális kockázatok megelőzésének támogatása a megfelelő kockázatértékelési és -kezelési eljárások révén;
- az összes ágazat kezelése, külön figyelmet fordítva azokra, ahol a pszichoszociális kockázatok széles körben elterjedtek, illetve azokra, ahol ezek esetleg kevésbé nyilvánvalók;
- a munkáltatók, vezetők, felettesek, munkavállalók és képviselők közötti együttműködés ösztönzése;
- a hálózati partnerek összefogása, hogy megosszák egymással a pszichoszociális kockázatok megelőzésével kapcsolatos információkat és bevált módszereket;
- a fizikai és pszichoszociális kockázatok, illetve a munkavállalók egészsége közötti összefüggéseket figyelembe vevő, átfogó megközelítés erősítése;
- a támogatás, a megfelelő kommunikáció és munkaszervezés, valamint az egészséges munkakörnyezet megteremtését elősegítő szociális légkör fontosságának hangsúlyozása.

A sokszínűség és befogadás szempontja

Egyes munkavállalók – például a migránsok, a nők és az LMBTIQ+ közösség tagjai, illetve az idősebb, a fiatal és a fogyatékkal élő munkavállalók, hogy csak néhányat említsünk – nagyobb kockázatoknak lehetnek kitéve a munkahelyen, a megfélemlítést és az erőszakot is ideértve.

A kampány ezért:

- minden szakaszban foglalkozni fog a sokszínűséggel;
- kiemeli az egyes csoportokat érintő kockázatokat;
- támogatja a személyre szabott megelőző intézkedéseket a védelmük érdekében.

Hogyan illeszkedik a kampány az uniós szakpolitikába

Ez a kampány része az Európai Unió azon átfogó elkötelezettségének, hogy támogassa a szilárd megelőzési kultúrát és a mentális egészség kezelését a munkahelyen. Szorosan igazodik a főbb politikai kezdeményezésekhez, többek között:

- az [Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai keretéhez](#);

- az Európai Bizottság [mentális egészséggel kapcsolatos átfogó megközelítéséhez](#), amely hangsúlyozza a munkahelyi pszichoszociális kockázatok megelőzésének fontosságát, és szintén kiemelt kezdeményezésként ismeri el az Egészségesebb Munkahelyek Kampányt; valamint
- az Európai Bizottság [a minőségi munkahelyekre vonatkozó ütemtervéhez](#), amely az Egészségesebb Munkahelyek 2026–2028 Kampányt a méltányos, biztonságos és egyenlő munkahelyek előmozdítását szolgáló eszközök egyikeként említi.



2. Mentális egészség a munkahelyen

A munka kettős hatása a mentális egészségre

A munka pozitív hatással lehet a mentális egészségre azáltal, hogy célt, rendszert és társas kapcsolatokat biztosít. Ez azonban csak olyankor igaz, ha a munka jól van megtervezve, és a munkakörnyezet támogató. A rossz munkakörülmények, így például a hatástalan kommunikáció, a munka és a magánélet közötti egyensúly hiánya és a megfélemlítés éppen ellenkező hatást válthatnak ki. Ezeket együttesen pszichoszociális kockázatoknak nevezik, és stresszhez, kiégéshez és más egészségügyi problémákhoz vezethetnek.

A jó pszichoszociális munkahelyi környezet mindenki számára előnyös. A munkavállalók biztonságban és megbecsülve érzik magukat, és képesek megbirkózni a munkahelyi követelményekkel. A munkáltatók elkötelezettebb, termelékenyebb és lojálisabb munkaerőhöz jutnak.

A társadalomnak is kedvez, hogy csökkennek az egészségügyi kiadások, kevesebb a betegség miatti hiányzás és a fogyatékoság, a közösség pedig megerősödik.

Ha a pszichoszociális kockázatokat nem ismerik fel, nem előzik meg és nem kezelik, az súlyos következményekkel járhat. Az egyének szenvednek, a szervezetek pedig csökkent termelékenységgel, gyakoribb betegszabadsággal és nagyobb személyzeti fluktuációval küzdenek. Ezek a problémák a vállalatok szempontjából munkaerőhiányhoz és többletköltségekhez vezethetnek.



Támogató és befogadó munkahelyek létrehozása

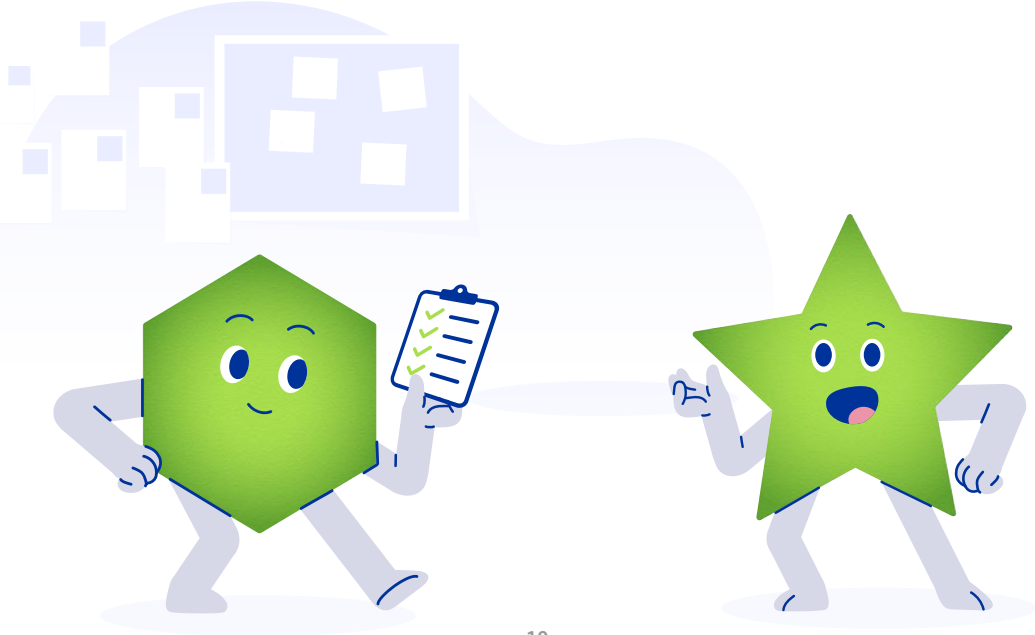
A munkáltatóknak törvényes kötelességük, hogy védjék a munkavállalók egészségét és biztonságát, amibe a munkahelyi mentális egészség és a pszichoszociális kockázatok megelőzése is beletartozik. Ez azonban nemcsak a törvény betartásáról szól, hanem egy olyan munkahely létrehozásáról, ahol a munkavállalók kiteljesedhetnek. Már néhány egyszerű lépés is nagy változást hozhat. Idetartozik a világos kommunikáció, a kiegyensúlyozott munkaterhelés, a vezetőktől érkező támogatás és egy olyan vállalati kultúra, amely arra bátorítja az embereket, hogy nyíltan beszéljenek a problémákról.

A bizalom építése és a nyílt párbeszéd ösztönzése hozzájárulhat a megbélyegzés leküzdéséhez, és elengedhetetlen ahhoz, hogy az emberek hozzájussanak a szükséges támogatáshoz.

Ugyancsak fontos a sokszínűség megértése. A különböző embereket

más-más kockázatok fenyegethetik. Például a nők, a migráns munkavállalók, a fiatal munkavállalók és az LMBTIQ+ személyek jobban ki lehetnek téve bizonyos kockázatoknak, köztük a megfélemlítésnek és az erőszaknak. A munkahelyeknek fel kell ismerniük ezeket a különbségeket, és mindenki számára biztosítaniuk kell a védelmet.

A munka világa gyorsan változik. A digitalizáció, az új munkavégzési formák és az éghajlatváltozáshoz hasonló kihívások új kockázatokot teremtenek. Bár a távmunka és a hibrid munkavégzés rugalmasságot biztosít, ugyanakkor elszigeteltséghez és a munka és a magánélet közötti határok elmosódásához is vezethet. A munkáltatóknak lépést kell tartaniuk a változásokkal és a módszereikben igazodniuk kell hozzájuk, hogy ebben az új helyzetben meg tudják előzni a pszichoszociális kockázatokot és védeni a mentális egészséget.





Az EU-ban dolgozó munkavállalók **több mint 40 százaléka (44%)** állította, hogy súlyos időnyomásnak vagy munkával való túlterheltségnek van kitéve.

2025. évi OSH Pulse felmérés.



Ami a bizonyítékokból kiderül

- A munkavállalók körében végzett [2025-ös OSH Pulse](#) felmérés szerint az EU-ban a munkavállalók több mint 40%-a (44%) számolt be arról, hogy súlyos időnyomásnak vagy munkával való túlterheltségnek van kitéve.
- Az [európai munkaerő-felmérés \(2020\)](#) szerint az EU-ban dolgozó munkavállalók közel 45%-a állította, hogy a mentális jólléte tekintetében kockázatoknak van kitéve a munkahelyén. Egyes tagállamokban az összes munkavállaló több mint fele jelzett ilyen problémát.
- Bár az európai vállalkozások 39%-a számolt be arról, hogy rendelkezik a munkahelyi stressz megelőzésére irányuló cselekvési tervvel ([ESENER 2024](#)), a pszichoszociális kockázatok jobb kezelése érdekében további támogatásra van szükség.
- Az intézkedések sok esetben az egyénnel foglalkoznak, például stresszkezelési tréningek vagy tudatosságfejlesztő gyakorlatok szervezésével, ahelyett, hogy a szervezeten belüli kiváltó okokat kezelnék. A munkavállalók

53%-a számolt be arról, hogy a munkahelyén figyelemfelhívást és a képzésről és stresszről szóló tájékoztatást nyújtanak, 40%-uk jelezte, hogy van tanácsadás, de más intézkedések, például munkaszervezési változások, a prioritások meghatározása, a kommunikáció javítását célzó intézkedések stb. meglétéről viszont csak 35%-uk számolt be ([OSH Pulse 2025](#)).

- A társadalomra háruló költségek magasak. A munkahelyi pszichoszociális kockázatoknak kitett munkavállalók esetében magasabb a mentális zavar miatti betegszabadság kockázata.

Szerencsére a cselekvés egyértelmű előnyökkel jár. A kutatások azt mutatják, hogy a pszichoszociális kockázatok megelőzése és a pozitív pszichoszociális munkakörnyezet nemcsak a stressz csökkentését és a munkavállalók általános egészségi állapotának javítását segíti, hanem növeli a termelékenységet, csökkenti a hiányzást és javítja a vállalat hírnevét is.

Útmutató a cselekvéshez: részvétel a kampány öt kiemelt területén

A munkahelyi pszichoszociális kockázatokat úgy lehet a leghatékonyabban kezelni, ha ezeket beépítik a **pszichoszociális kockázatok értékelésébe és kezelésébe**. Ebbe beletartoznak a munkavállalók és képviselőik bevonásával végzett szisztematikus értékelések, az egyértelmű prioritások meghatározása, valamint a cselekvési tervek és értékelések nyomon követése. Az erős vezetés elengedhetetlen: a vezetőket fel kell készíteni a kockázatok felismerésére és egy támogató munkakultúra kialakítására.

A megfélemlítés, szexuális zaklatás és erőszak megelőzése és e kockázatok kiváltó okainak kezelése érdekében a vállalkozásoknak először meg kell vizsgálniuk a pszichoszociális munkakörnyezetet, konkrétan a szervezeti kultúrát és a vezetési stílust. A helytelen magatartás esetére a zéró tolerancia elvét kell képviselniük, és ezt egyértelmű kommunikációval, figyelemfelkeltő kezdeményezésekkel, jól meghatározott bejelentési eljárásokkal és fegyelmi eljárásokkal kell alátámasztani.

A fizikai kockázatok és a mentális egészség kezeléséhez szükség van a munkakörnyezet egészének átgondolására. A fizikai és a pszichoszociális kockázatok között sok a kölcsönhatás; a munkahelyi pszichoszociális kockázatok például összefügghetnek a balesetekkel és a mozgásszervi megbetegedésekkel.

Az egészségügyi és szociális ellátási szektorra különösen oda kell figyelni a nagy munkaterhelés, az érzelmi megterhelés és az erőszaknak való fokozott kitettség miatt.

Végezetül a **mentális egészség** támogatása a nyílt párbeszéd előmozdítását, a megbélyegzés megkérdőjelezését és a korai beavatkozás, illetve a munkába való visszatérés hatékony eljárásainak biztosítását jelenti. A hosszú távú jóllét szempontjából kulcsfontosságú a vezetők, az egészségügyi szakemberek és a munkavállalók közötti együttműködés.

Közös felelősség

A munkahelyi mentális egészség mindenkit érint. A munkavállalóknak, a vállalkozásoknak és a társadalomnak egyaránt jót tesz. Ha összefogunk, olyan munkahelyeket teremthetünk, ahol mindenki kiteljesedhet – mind a jelenben, mind a jövőben. Kötelezzük el magunkat a konkrét lépések

mellett – a kockázatértékeléstől és a megelőzéstől a nyílt párbeszédig – hogy minden munkahelyen kialakuljon a jóllét kultúrája. Az előnyök messze túlmutatnak az egyén szintjén, hiszen az egész közösség lesz ellenállóbb és produktívabb ezáltal.



3. | Kiemelt területek

3.1. A pszichoszociális kockázatok értékelése és kezelése

A jó munkahelyi mentális egészség alapja a munkával összefüggő pszichoszociális kockázatok megelőzése és kezelése. A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme érdekében a munkáltatóknak törvényi kötelességük, hogy felmérjék ezeket a kockázatokat és megelőző intézkedéseket hozzanak.

E kötelezettség ellenére azonban az uniós vállalkozásoknak csak 40%-a számolt be arról, hogy vannak eljárásai a munkahelyi stressz kezelésére ([ESENER 2024](#)).

A tanulmányok szerint a munkahelyi stressz és pszichoszociális kockázatok megelőzése gazdasági szempontból is indokolt ([EU-OSHA 2014](#)).

A munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők közé tartoznak például a következők:

- a túlzott munkateher;
- a munka és a magánélet nem megfelelő egyensúlya;
- a döntéshozatalba való bevonás elmaradása;
- az autonómia hiánya és a munkavégzési módra gyakorolt befolyás hiánya;
- a tisztázatlan szerepkörök és az egymásnak ellentmondó elvárások;
- a munkahelyen bevezetett változásokról való elégtelen tájékoztatás;
- a munkahely bizonytalansága;
- a támogatás hiánya a vezetőség vagy a kollégák részéről, rossz társas kapcsolatok;
- a harmadik felek által elkövetett erőszak, munkahelyi zaklatás és szexuális zaklatás; és
- az érzelmi terhelés, amikor problémás ügyfelekkel, betegekkel, diákokkal vagy vásárlókkal kell foglalkozni.





KIEMELT TERÜLETEK



A pszichoszociális kockázatok értékelése és kezelése



A mentális egészség támogatása a munkahelyen



Fizikai kockázatok és mentális egészség



Megfélemlítés, szexuális zaklatás és erőszak



Pszichoszociális kockázatok az egészségügyi és szociális ellátási ágazatban



Négy alapelv a pszichoszociális kockázatok megfelelő megelőzési rendszerének megvalósításához:

- 1. Keresse meg, mi működik a szervezeténél.** A munkakörnyezet javítására irányuló intézkedéseket a vállalat céljaihoz és a rendelkezésre álló erőforrásokhoz (pénz, idő, személyzet) kell igazítani. Változtatások esetén az intézkedéseket célszerű beépíteni a meglévő munkamódszerekbe.
- 2. Kövesse a megelőzés hierarchiáját.** Először próbálja meg teljesen kiküszöbölni a felismert kockázatokat. Ha ez nem lehetséges, rangsorolja a szervezeti és technikai intézkedéseket, mielőtt áttérne az egyéni támogatásra. Az egyének támogatása (pl. pszichológiai tanácsadással és a rezilienciát célzó képzésekkel) a munkahelyi körülmények megváltoztatása nélkül hiábavaló erőfeszítésnek bizonyulhat.
- 3. Vonja be a munkavállalókat a folyamatba.** A munkavállalók és képviselőik bevonásával könnyebb azonosítani és rangsorolni a legfontosabb megoldandó problémákat. A munkavállalóknak ezenkívül felelősségérzetet is ad a bevezetett változások iránt, ami erősíti az elkötelezettségüket és részvételüket.
- 4. Fontos a vezetői támogatás.** Amikor a vezetők aktívan részt vesznek a folyamatokban, minden szakaszban támogatják a munkavállalókat és jó példával járnak elől, azzal bizonyítják, hogy valóban elkötelezettek a jó munkakörnyezet megteremtése iránt.

A rendszeres pszichoszociális kockázatértékelést végző munkahelyek 40%-kal kisebb valószínűséggel számolnak be a munkavállalói stressz magas szintjéről.

ESENER 2024



Az első lépések

A pszichoszociális kockázatok kezeléséhez számos hatás és szociális partner nyújt gyakorlati útmutatást (pl. helyi vagy országos munkaügyi felügyelőségek, munkavédelmi intézmények, ágazati szövetségek).

Nemzeti vagy regionális finanszírozási lehetőségek is rendelkezésre állhatnak. Az intézkedések nem feltétlenül költségesek; a kisvállalkozások korlátozott költségvetéssel is javíthatnak a pszichoszociális munkakörülményeken.

Döntéshozatal a megelőző intézkedésekről és azok végrehajtása

A munkahelyi pszichoszociális kockázatok hatékony megelőzése azzal kezdődik, hogy megfelelő kockázatértékelés keretében azonosítják őket, amit ehhez igazodó intézkedéseknek kell követniük.

- Az **elsődleges megelőzés** központi célja, hogy a kockázatokat még azelőtt megszüntesse vagy csökkentsse, mielőtt azok hatással lennének a munkavállalókra. Ez jellemzően a munkaszervezés, a szervezeti felépítés és az irányítás megváltoztatásával jár.
- A **másodlagos megelőzés** keretében azon kell javítani, hogy a kockázatnak kitett csoportok hogyan érzékelik és kezelik a

pszichoszociális kockázatokat. Ez kiegészíti, de nem helyettesíti az elsődleges megelőzést. A hangsúly a stressz korai felismerésén és kezelésén, illetve a munkavállalók tudatosságának, készségeinek és a helyzettel való megbirkózáshoz szükséges erőforrásoknak a megerősítésén van.

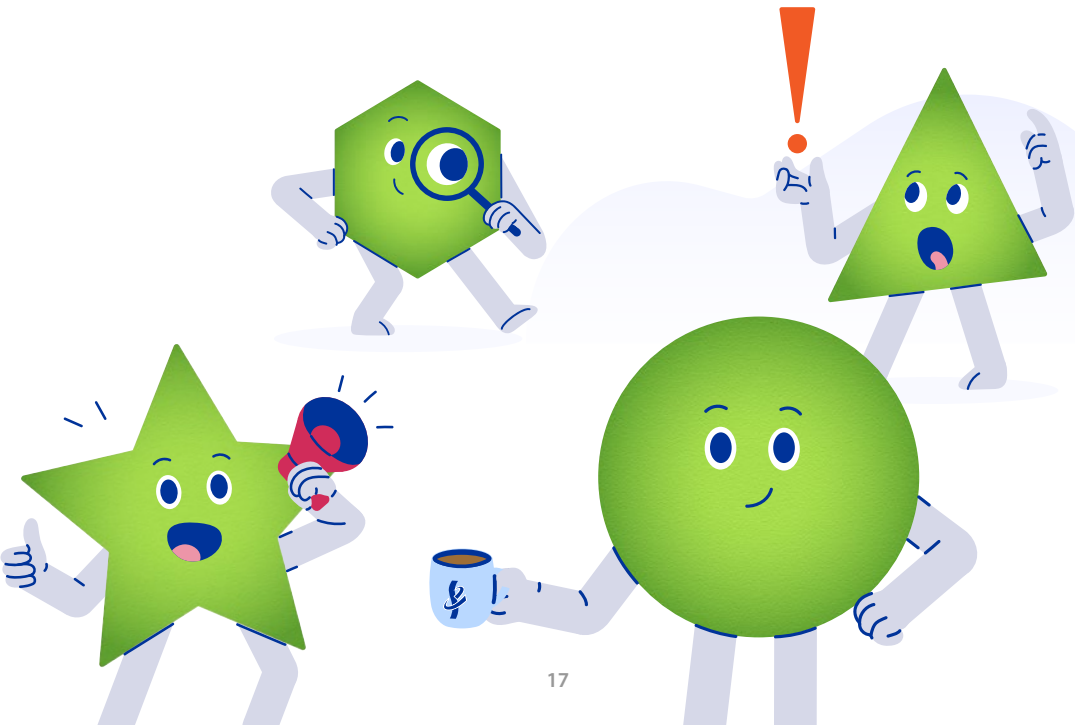
- A **harmadlagos megelőzés** célja, hogy támogatást nyújtson azoknak a munkavállalóknak, akiket már most is érintenek a munkával összefüggő mentális egészségügyi problémák, és segítse őket a felépülésben, az állásuk megtartásában vagy a munkába való visszatérésben.

A fenti lépések során mérlegelendő általános szempontok

- Fontos, hogy a vezetők és a csoportvezetők képzésben részesüljenek arról, hogyan ismerjék fel és kezeljék a munkahelyi pszichoszociális kockázatokat, és hogyan beszéljék meg ezeket a témákat a munkavállalókkal.
- Az intézkedések végrehajtásához egyértelmű célokat kell kitűzni a munkavállalókkal és/vagy képviselőikkel közösen és azokról meg kell állapodni. Minden problémát és megoldást le kell írni, a felelősségi körök, a szükséges erőforrások és az általános ütemezés feltüntetésével.

Az intézkedések nyomon követése és értékelése

- Az intézkedések előrehaladásának nyomon követése biztosítja, hogy a választott megoldások eredményt érjenek el, és hosszú távon is hatásosak legyenek.
- Ha néhány hónap elteltével értékelik a bevezetett megoldások sikerességét, akkor a munkavállalók visszajelzései alapján kiderül, hogy mi működött jól, és mely területeken kell még javítani.



3.2. Megfélemlítés, szexuális zaklatás és erőszak

Bár nem tartoznak a munkahelyen leggyakrabban bejelentett kockázatok közé, a megfélemlítés, a szexuális zaklatás és az erőszak a legkárosabb

kockázatoknak számítanak. Ezek az ártalmas magatartásformák súlyos hatással lehetnek az emberek mentális és fizikai egészségére és jóllétére.

Harmadik fél által elkövetett erőszak

- A harmadik fél által elkövetett erőszak fizikai vagy pszichológiai agressziót jelent, amelyet a vállalaton kívüli személyek, nem pedig munkatársak követnek el.
- Azt, hogy „problémás ügyfelekkel, betegekkel és diákokkal kell foglalkozni”, a vállalkozások 56%-a jelezte ([ESENER 2024](#)). Az európai munkakörülmény-felmérésben ([EWCS 2024](#)) a munkavállalók 17%-a számolt be káros társas magatartásról.
- Ez verbális bántalmazás, fizikai erőszak, fenyegetés, megfélemlítés vagy a munkavállalók ellen irányuló más agresszív magatartás formájában nyilvánulhat meg.
- A nyilvánossággal érintkező munkavállalók, illetve az egyedül vagy éjszaka dolgozó munkavállalók nagyobb kockázatnak vannak kitéve, különösen az olyan ágazatokban, mint a közlekedés, az egészségügy, az oktatás, a kiskereskedelem, a közbiztonság és a közigazgatás.

Megfélemlítés/zaklatás és mobbing

- A megfélemlítés/zaklatás általában a szervezeten belüli egyének által elkövetett, eszkalálódó folyamat, amely egy vagy több munkatárs fenyegetésére, megfélemlítésére, lealacsonyítására vagy megalázására irányuló, ismétlődő magatartásformákat foglal magában.
- A szándék nem feltétlenül szükséges elem; a megfélemlítést az ismétlődő jelleg határozza meg.
- Ezeket a magatartásformákat a fajon, etnikai hovatartozáson, valláson, nemen vagy szexuális irányultságon alapuló diszkriminatív attitűdök is motiválhatják.
- Ezeket a magatartásformákat nemcsak egyénileg, hanem csoportosan is meg lehet valósítani.

Kibererőszak és kiberzaklatás

- Mivel a munkahelyeken egyre nagyobb mértékben támaszkodnak a digitális kommunikációs technológiákra, ez újabb csatornákat teremt az erőszak és a zaklatás számára, mind harmadik felek részéről, mind a munkahelyen belül.
- Az olyan digitális eszközök, mint a közösségi média, az üzenetküldő alkalmazások és az e-mailek, fokozhatják a megfélemlítést, mivel lehetővé teszik, hogy az a munkaidőn túl is folytatódjon, sőt, akár a munkavállalók magánéletébe is elérjen.

Szexuális zaklatás

- A szexuális zaklatás a nemkívánatos szóbeli, nem szóbeli vagy tetteges, szexuális természetű magatartás bármely formáját jelenti, amelynek célja vagy hatása egy személy méltóságának megsértése, különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt.
- Noha áldozat bárkiből lehet, a nők aránytalanul nagy számban érintettek. A [nemi alapú erőszakról szóló, 2024. évi uniós felmérés](#) (Eurostat, FRA, EIGE) szerint minden harmadik nőt ért már munkahelyi szexuális zaklatás.
- Ugyanezen felmérés szerint a felsővezetői pozíciókban dolgozó nők mintegy 75%-a tapasztalt már szexuális zaklatást életében.
- Köztudott, hogy a lakossággal foglalkozó ágazatok, így például a vendéglátás, jobban ki vannak téve a szexuális zaklatásnak.



Következmények

- Az áldozatoknál erős érzelmi reakciók jelentkezhetnek, például félelem, harag vagy akár szégyenérzet, ezek pedig érzelmi megrázkódtatáshoz, csökkent önbecsüléshez, szorongáshoz és depresszióhoz vezethetnek, gyakran alvászavarokkal és koncentrációs nehézségekkel párosulva.
- A munkahelyi erőszak és zaklatás nemcsak az áldozatok mentális és fizikai egészségére hat, hanem meg is fosztja őket a személyes fejlődés és a karrierépítés lehetőségeitől.
- A szervezetek szempontjából az ellenséges munkakörnyezet a hiányzások számának növekedéséhez, a termelékenység csökkenéséhez, a személyzeti fluktuáció emelkedéséhez és a munkavállalók toborzása terén több nehézséghez vezethet.

Mit tehetnek a szervezetek?

- Kezdetben érdemes tudatosítani, hogy milyen a szervezet pszichoszociális munkakörnyezete.
- Ezt követően rendszeresen értékelje a szervezet pszichoszociális környezetét, gondosan figyelve a kultúrára, a kommunikációra és a vezetési stílusra.
- A nem megfelelő magatartás minden formájával szemben vezessen be zéró toleranciát, a harmadik felek (például ügyfelek, diákok, betegek stb.) esetében is.
- Ezt az elvet támogassa egyértelmű kommunikációval, rendszeres figyelemfelhívó képzésekkel, egyszerű bejelentési csatornákkal és következetes fegyelmi intézkedésekkel.

Tekintse meg az OiRA – online interaktív kockázatértékelő – eszközöket, hogy megtudja, hogyan értékelheti és kezelheti a munkahelyi kockázatokat:

[Harmadik fél által elkövetett erőszak](#)
[Mégfélemlítés és szexuális zaklatás](#)

3.3. Fizikai kockázatok és mentális egészség

A kutatások szerint a munkahelyi fizikai és pszichoszociális kockázatok, illetve azok következményei szorosan összefüggenek egymással. Ez még inkább szembetűnő a fizikailag megterhelő ágazatokban, ahol korábban az olyan problémák, mint

a hátfájás vagy az izomhúzódás megelőzésére irányuló erőfeszítések gyakran a fizikai kockázatokra, például a terhek kézi mozgatására, a nehéz emelésre és a kényelmetlen testtartásokra koncentráltak.

Mozgásszervi megbetegedések: kettős kockázat

A pszichoszociális kockázatok, például a munka feletti ellenőrzés vagy a munkahelyi követelmények szerepet játszhatnak a mozgásszervi megbetegedések kialakulásában vagy súlyosbodásában. A mozgásszervi megbetegedések pedig csökkenthetik a munkavállalók pszichoszociális kockázati tényezőkkel szembeni ellenálló képességét. Ilyenformán a pszichoszociális kockázatok a mozgásszervi megbetegedésekben

szervenvedő munkavállalók sikeres rehabilitációját és a munkaerőbe való reintegrálását is akadályozhatják.

Pozitív fejlemény, hogy a kutatások szerint a megfelelő társas támogatás például védőtényezőként szolgálhat a munkahelyen, növelheti a pszichoszociális kockázatokkal való megküzdési képességet és javíthatja a mozgásszervi megbetegedések tüneteit.

A mentális egészséget befolyásoló környezeti tényezők

A munkavállalók mentális egészségét a munkahelyi környezetben előforduló **vegyi anyagoknak, zajnak és szélsőséges hőmérsékleti viszonyoknak** való kitettség is befolyásolhatja. Az éghajlatváltozás egyik lehetséges következménye, a

krónikus hőstressz például szorongást és kognitív zavarokat okozhat, különösen az olyan veszélyeztetett csoportoknál, mint az idősebb munkavállalók és a már meglévő mentális egészségügyi problémákkal küzdő személyek.

Balesetek, sérülések és a mentális egészségre gyakorolt hatásuk

A **balesetek és sérülések** száma azokon a munkahelyeken a legnagyobb, ahol fizikai kockázati tényezők fordulnak elő. A munkahelyi balesetek mentális egészségügyi problémákat okozhatnak, vagy hozzájárulhatnak azok kialakulásához. A pszichoszociális

kockázatok és a munkahelyi stressz viszont ronthatja a munkavállalók kognitív és érzelmi működését, mivel fokozza a fáradtságot vagy a koncentrációs problémákat, ami hozzájárulhat a balesetek számának növekedéséhez.

A kockázatkezelés holisztikus megközelítése felé

A lehetséges lépések közé tartozik annak biztosítása, hogy a pszichoszociális kockázatokat beépítsék a kockázatértékelésekbe, az ilyen kérdések megvitatása a munkatársakkal a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi eligazítások során, valamint a pszichoszociális kockázatok lehetséges hatásának figyelembevétele a mozgásszervi megbetegedések kezelése során.

Éppen ezért előnyös a kockázatértékelés és -kezelés holisztikus megközelítése, amely a munkavállalók általános egészségének és jóllétének védelmében egyaránt figyelembe veszi a fizikai és a pszichoszociális kockázatokat, különösen az olyan munkahelyeken, ahol a munkavállalók egyszerre mindkét tényezőnek nagy mértékben ki vannak téve.



3.4. Pszichoszociális kockázatok az egészségügyi és szociális ellátási ágazatban

Az egészségügyi és szociális ellátási szektor kulcsfontosságú szerepet játszik az európai társadalomban, mivel a lakosság általános egészségi állapotára, jóllétére és a gazdaságra egyaránt hatással van. Különböző tevékenységeket foglal magában:

- egészségügyi ellátás (pl. kórházakban, szakrendelőkben és orvosi vagy fogorvosi rendelőkben);
- bentlakásos ellátás (pl. idős, fogyatékkal élő vagy mentális betegségben szenvedő betegek ellátása bentlakásos intézményekben és otthonokban); és

- szociális munka (pl. otthonápolás, idősek, fogyatékkal élő személyek és gyermekek gondozása).

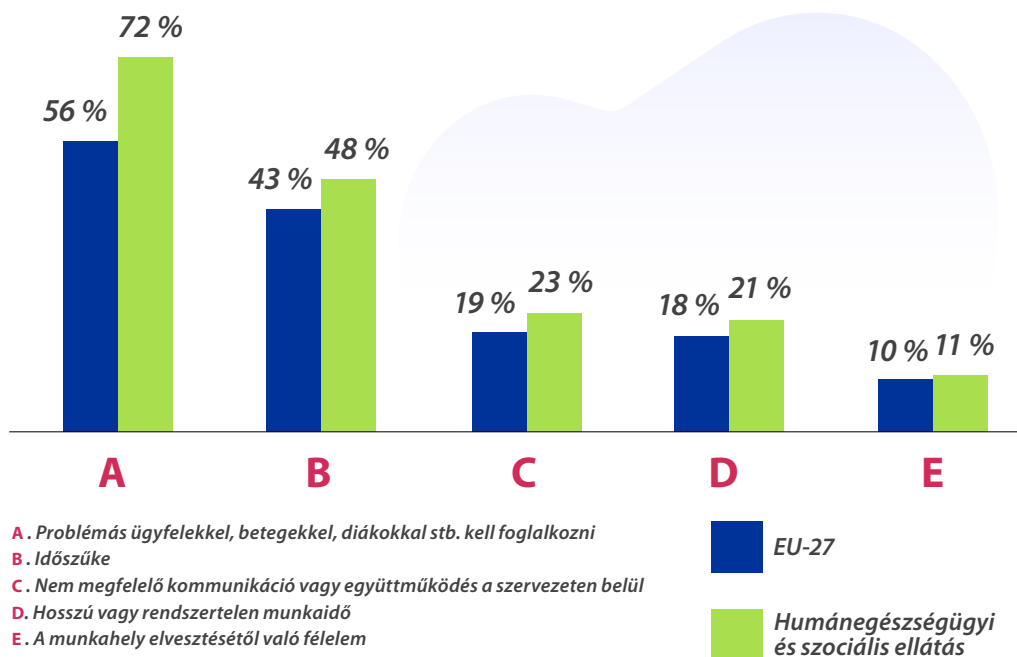
Ebben az ágazatban többnyire nők dolgoznak a formális gondozási létesítményekben, például kórházakban, ápolási otthonokban, gondozóházakban és orvosi rendelőkben, ahogy az egyének saját otthonában segítő gondozók között is a nők vannak többségben. Közülük sokan bevándorló háttérrel rendelkeznek, és alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörökben dolgoznak.

Ami a számokból kiderül

- A [2024. évi ESENER](#) vállalati felmérés alapján:
 - › 72% szerint az a leggyakoribb pszichoszociális kockázat, hogy problémás betegekkel kell foglalkozni;
 - › 48% számolt be arról, hogy időszűkével küzd;
 - › 21% állította, hogy hosszú és rendszertelen munkaidőben dolgozik; és
 - › 23% emelte ki a nem megfelelő munkahelyi kommunikációt vagy együttműködést.
- Az egészségügyi és szociális ellátási ágazatban gyakrabban számoltak be több pszichoszociális kockázati tényezőnek való egyidejű kitettségéről, mint az összes többi ágazatban együttesen ([ESENER 2024](#)).
- Más gazdasági ágazatokhoz képest az egészségügyi és szociális ellátásban dolgozók vannak a legnagyobb valószínűséggel kitéve mozgásszervi és pszichoszociális kockázatoknak egyidejűleg ([EWCS 2021](#)).

- Az egészségügyi és szociális ellátási ágazatra jellemzőek a következők:
 - › itt a legmagasabb a harmadik felek által elkövetett erőszak és a szexuális zaklatás előfordulási aránya, amely a nőket gyakrabban érinti, mint a férfiakat ([EWCS 2021](#));
 - › a munka érzelmileg megterhelő, különösen akkor, ha szenvedő, gyógyíthatatlan betegekről vagy nehéz természetű, kellemetlen betegekről kell gondoskodni;
 - › nagy a munkaintenzitás, ami gyakran rontja a pszichoszociális munkahelyi környezet minőségét;
 - › munkaerőhiány (a WHO szerint az egészségügyi dolgozók hiánya 2030-ra el fogja érni a 4,1 millió főt az EU-ban);
 - › váltott műszakos munkavégzés és rendszertelen munkaidő; és
 - › különféle kockázati tényezők együttes hatása: biológiai (pl. kórokozók, fertőző betegségek), kémiai (pl. veszélyes gyógyszerek, fertőtlenítőszer), fizikai (pl. megcsúszás, elesés, sugárzás), mozgásszervi (pl. emelés, betegek mozgatása).

A pszichoszociális kockázati tényezők jelenlétéről beszámoló munkahelyek százalékos aránya az egészségügyi és szociális ellátásban és az EU-27 átlaga az összes ágazatban, 2024



Forrás: 2024. évi ESENER.

Bázis: Az EU-27 tagállamaiban működő létesítmények.

Következmények

Az egészségügyi és szociális ellátásban dolgozók összesen 31%-a számolt be a munka által okozott vagy súlyosbított stresszről, depresszióról vagy szorongásról; ez a szám meghaladja az összes ágazatra vonatkozó európai átlagot ([OSH Pulse 2025](#)). Tanulmányok igazolták, hogy a mozgásszervi megbetegedések kialakulásához a túlzott munkaterhelés és a rendszertelen munkaidő is hozzájárulhat. A mozgásszervi megbetegedések magas előfordulási aránya a stresszel és egyéb egészségügyi következményekkel együtt jelentős hatással van például a betegszabadságokra és a betegen való munkavégzésre is.

Az ágazatban működő szervezetek szempontjából ez csökkenő termelékenységet jelent a magas hiányzási arány és a nagy fluktuáció miatt, ami komoly veszélyforrás lehet.

Társadalmi szinten a munkaerőhiány, az idősödő népesség gondozási szükségletei, valamint az ágazatban dolgozók elöregedése túlterhelheti a nemzeti egészségügyi ellátást és a tartós ápolási-gondozási szolgálatokat. Fontos hangsúlyozni, hogy az ágazatban dolgozók egészsége és biztonsága nélkül nagy veszélybe kerülnek a jó minőségű egészségügyi és tartós ápolási-gondozási szolgáltatások.

Az egészségügyi és szociális ellátásban a munkahelyek 72%-ánál az jelenti a leggyakoribb pszichoszociális kockázatot, hogy problémás betegekkel kell foglalkozni.

ESENER 2024



3.5. A mentális egészség támogatása a munkahelyen

Előfordulhat, hogy egyes munkavállalóknak különleges szükségleteik vannak, vagy mentális egészségügyi problémákkal küzdenek. Ez gyakori jelenség: becslések szerint az EU-ban minden hatodik embert érint valamilyen mentális egészségügyi probléma, amelyek közül a leggyakoribbak a szorongásos és depressziós zavarok ([Európai Bizottság 2023](#)).

A mentális egészségügyi problémák súlyosan érinthetik a mindennapi tevékenységeket, összefüggésbe hozhatók a munkahelyi hiányzásokkal és a munkanélküliséggel, súlyosabb formáik pedig a tartós rokkantság fő okai közé tartoznak. Mindezek ellenére megfelelő támogatással sokan folytathatják vagy újrakezdhetik a munkát, és továbbra is kifejezetten produktívak és elkötelezettek maradhatnak.

Ez igaz a neurodiverz munkavállalókra is, akik esetleg nehezen boldogulnak a „szokásos” munkakörnyezetben: az egyéni igényeiknek megfelelő alkalmazkodással lehetővé válik számukra, hogy hatékonyan folytassák a munkát, munkakészek és értékesnek érezzék magukat.

A **befogadó munkakörnyezet** megfelel a munkavállalók igényeinek, és mindenki számára lehetővé teszi, hogy sikeresen munkában maradjon vagy visszatérjen a munkába. Még ha a mentális egészségügyi problémák nem is függenek össze a munkával, egy támogató és tiszteletteljes munkakörnyezet nagy változást hozhat mind az érintett személy, mind a munkahely egésze számára.



Az egyéni igények figyelembevételének példái:

- csendesebb munkakörnyezet biztosítása kevesebb zavaró tényezővel;
- a munkafeladatok ideiglenes módosítása;
- szükség esetén a munkaidő ideiglenes módosítása, hogy könnyebb legyen eljutni az orvosi vizsgálatokra;
- a rugalmas munkaidőre vonatkozó hosszú távú megállapodások; és
- a távmunka.

Az ilyen szervezeti intézkedések segíthetik a munkavállalók hatékony felépülését vagy a munkavégzés folytatását. Az ilyen személyre szabott támogatás azonban hosszú távon csak akkor lesz hatékony, ha szervesen beépül a munkahelyi pszichoszociális kockázatok átfogó értékelésébe és kezelésébe. Ehhez hozzátartozik, hogy ügyelni kell arra, hogy az egyéni igények figyelembevétele ne jelentsen többletmunkát a többi munkavállaló számára, mert ez neheztelést válthat ki, és általában véve igazságtalannak érezhetik.

Ez különösen fontos olyankor, ha a munkavállaló valamilyen mentális egészségügyi probléma után tér vissza a munkába.

A kutatások szerint a sikeres visszatérés valószínűsége nagyobb, ha a munkahely:

- a munkavállaló igényeihez igazítja a munkaköri feladatokat;
- a vezetők részéről határozott támogatást nyújt, ideértve a visszajelzéseket és az elismerést is;
- ösztönzi a munkatársak támogatását; és
- olyan munkakörnyezetet biztosít, ahol a pszichoszociális kockázatokat megfelelően felismerik és hatékonyan kezelik.

Egy befogadó munkahely létrehozásához meg kell szüntetni a **mentális egészséget övező megbélyegzést**, mivel ez gyakran megakadályozza a munkavállalókat a segítségkérésben. A mentális egészséget övező megbélyegzés olyan társadalmi jelenség, amely a mentális egészségügyi zavarokkal összefüggő negatív attitűdök, meggyőződések és sztereotípiák formájában nyilvánul meg. A megbélyegzés alapot adhat a mentális egészségügyi problémákkal küzdő emberektől való félelemnek, és diszkriminációhoz vezethet. Az önstigmatizálás szégyenérzetet és reménytelenséget kelthet, ami tovább mélyíti az elszigeteltséget, és potenciálisan ronthatja az érintett állapotát.



Az EU-ban dolgozó munkavállalók közel fele véli úgy, hogy ha a munkahelyén közölné mentális egészségügyi problémáját, az negatívan hatna a karrierjére; ugyanilyen arányban voltak azok, akik nem értenek egyet ezzel.

2025. évi OSH Pulse felmérés

A 2024. évi [ESENER](#) megerősítette, hogy a munkahelyi pszichoszociális kockázatok kezelésének egyik fontos akadálya az, hogy az emberek nem szívesen beszélnek nyíltan a problémáiról. Egyes munkahelyeken ennek ellenére törekednek a nyitott, előítéletektől mentes légkör kialakítására.

Ezt tükrözi az [OSH Pulse 2025](#) felmérés, amely szerint a munkavállalók az EU egész területén megosztottak abban a kérdésben, hogy a mentális egészségügyi problémák nyilvánosságra hozatala negatívan befolyásolhatja-e karrierjüket: 48% egyetértett ezzel az állítással, 48% nem értett egyet, 4% pedig nem tudta.

A munkahelyeken is lehetséges a mentális egészséget övező megőrzés leküzdése. Ehhez szükség van a vezetés elkötelezettségére és a munkavállalók aktív részvételére, hogy javuljon a munkahelyi bizalom, az együttműködés és a kommunikáció, és tudatosítani kell, hogy mindenki jól jár azzal, ha nyíltan beszélnek a mentális és fizikai egészséget érintő munkahelyi kérdésekről.

A befogadó, támogató és megőrzéstől mentes munkahelyi kultúra mindenki számára előnyös: a munkavállalók értékesnek és alkalmasnak érzik magukat, a vállalkozások pedig az elkötelezett és produktív munkatársaknak köszönhetően fellendülnek.

4. | Hogyan vehet részt a kampányban?

Mindannyian tehetünk valamit a munkahelyi mentális egészség érdekében, és minden cselekvés számít!

Kezdetnek: látogasson el a [kampány weboldalára](#), ahol minden szükséges információt megtalál a témáról és a részvételi lehetőségekről.

Elérhető kampányanyagok: ingyenes kommunikációs csomagok, infografikák, jelentések, szórólapok, eszközök és használatra kész prezentációk 25 nyelven.

Tartsa észben az Európai Munkavédelmi Hetet (az év 43. hete, mindig októberben), és tervezze meg az eseményeket, például képzéseket, versenyeket, munkavállalói felméréseket, kerekasztal-beszélgetéseket és üzemlátogatásokat.

Legyen Ön is hivatalos kampánypartner, és csatlakozzon egy olyan páneurópai hálózathoz, amelyben már vannak multinacionális vállalatok, kis- és középvállalkozások

(kkv-k), ágazati munkáltatói szervezetek, szakszervezetek, nem kormányzati szervezetek és szakmai testületek (a köz- és magánszférából egyaránt).

Az ösztönző kezdeményezéseket nevezze be az **Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjak** pályázatra. Az EU-OSHA és nemzeti kapcsolattartói szervezésében kiosztott díjak az innovatív és kiemelkedő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kezdeményezéseket ismerik el.

Terjessze a hírt a közösségi médiában! Kövessen minket csatornáinkon, ossza meg történetét a közösségi médiában az **#EUhealthyworkplaces** hashtaggal vagy jelölje meg az **@EU_OSHA**-t. A kampány digitális platformokon keresztüli népszerűsítéséhez használja [közösségi média eszköztárunkat](#).



A közreműködés más módjai

- **Kkv-k.** További országos szintű információkért és a helyi nyelven készült anyagokért vegye fel a kapcsolatot a [nemzeti kapcsolattartójával](#).
- **Újságírók és tartalomkésztők.** [Legyen médiapartner](#), és jusson hozzá az exkluzív interjúkhoz és sajtóanyagokhoz.
- **Mindenki.** Szervezen ismeretterjesztő webináriumokat a többi partnerrel, ossza meg a kampányanyagokat a hírleveleiben, tegyen ki plakátokat a faliújságra, végezzen munkavállalói felmérést és hívja fel a figyelmet az EU-OSHA munkáltatói és munkavállalói felméréseinek eredményeire, hogy tényeken alapuló beszélgetéseket kezdeményezzen.

Ha összefogunk, a tudatosságot cselekvéssé alakíthatjuk, leküzdhetjük a megbélyegzést, és olyan munkahelyeket teremthetünk, ahol mindenki kiteljesedhet!



Gyakorlati ötletek kampánytevékenységekhez

- Tegyen ki kampányplakátokat vagy infografikákat a közös helyiségekben.
- Az e-mailes aláírásához adja hozzá a kampány bannerét.
- Ossza meg a kampány üzeneteit a közösségi médiában vagy az intraneten.
- A csoportértekezleteken szánjon időt a mentális egészség témájára.
- Végezzen személyzeti felméréseket a pszichoszociális kockázatokról.
- A hírleveleiben szerepeltesse a kampány híreit is.
- Kombinálja a felsorolt tevékenységeket, hogy egész évben fenntartsa az érdeklődést.

4.1. Ki vehet részt a kampányban?

A kampányban bárki részt vehet, akinek szerepe van a munkával töltött életszakasz és a munkahelyi kultúra alakításában. A munkahelyi mentális egészség kiemelt kezelése közös felelősség – és minden hang számít.

A kampány a következők részvételét várja:

- **munkáltatók mérettől függetlenül**, beleértve a multinacionális vállalatokat, a kkv-kat és a mikrovállalkozásokat;
- **munkavállalók bármely ágazatban és bármilyen háttérrel**;
- **szociális partnerek**, szakszervezetek és munkáltatói szervezetek;
- **munkaügyi felügyelők** és a munkahelyi megfelelést ellenőrző hatóságok;
- **munkavédelmi szakemberek, beleértve a munkapszichológusokat és a humánerőforrás-szakértőket**;
- **mentális egészségügyi szervezetek**, a megőrzés ellen küzdő aktivisták és a fogyatékkal élők jogait védő csoportok;
- **női és ifjúsági szervezetek** és a nemek közötti egyenlőséget támogató hálózatok;
- **az LMBTIQ+ személyek munkahelyi befogadását és jogait támogató szervezetek**;
- nemzeti, regionális és uniós szintű **szakpolitikai döntéshozók**;
- a munkavédelemhez, a közegészségüghöz, a pszichológiához vagy a foglalkoztatáshoz kapcsolódó területeken dolgozó **kutatók és oktatók**;
- a munkahelyi jólléttel és a szociális kérdésekkel foglalkozó **médiaszakemberek**, újságírók és tartalomkészítők.

Ha Ön a szerepköre szerint munkaköröket tervez, a munkavállalókat támogatja, a politikát alakítja, a következő generációt oktatja vagy a közvéleményt formálja, a részvétele segít abban, hogy a tudatosság cselekvéssé váljon.



4.2. A kampány motorja: a partnerhálózatunk

Az EU-OSHA erejét a partnerekből álló kiterjedt hálózata adja, amely a helyi munkahelyeket összekapcsolja az uniós szintű döntéshozókkal.

- az egyes tagállamokban működő [nemzeti fókuszpontok](#) operatív szinten irányítják a tevékenységeket, lefordítják az anyagokat és mozgósítják a tripartizmus jegyében a hálózat tagjait (kormányzati, munkáltatói és munkavállalói szinten);
- az ágazatokon átívelő szociális partneri szervezetek és munkáltatói csoportok beépítik a kampány üzeneteit az egész ágazatra kiterjedő párbeszédbe és kommunikációba, és így azok minden ágazatban közvetlenül eljutnak a munkahelyekre;
- a [hivatalos kampánypartnerek](#), multinacionális vállalatok, kkv-szövetségek, szakszervezetek, nem kormányzati szervezetek, szakmai testületek és uniós ügynökségek nagykövetként működnek, szakértői eszmecseréket szerveznek és gyakorlati eszközöket készítenek közösen;
- a [médiapartnerek](#) nyomtatott és online formában, illetve a közösségi médiában terjesztik a sikertörténeteket;
- az [Enterprise Europe Network](#) és a [munkahelyi egészségvédelem és biztonság a szakképzésben tanuló diákok és tanárok körében \(OSHVET\)](#) nagykövetei gondoskodnak arról, hogy a kampány eljusson a start-upokhoz, a mikrovállalkozásokhoz, a szakiskolákhoz és a tanulószerveződéses tanulókhoz.

„A Munkavédelmi Hatóság elkötelezett a biztonságos és egészséges munkahelyek támogatása mellett, ahol minden munkavállaló egészsége és jólléte védelmet élvez. Az EU-OSHA-val és a nemzeti partnereinkkel együttműködve törekszünk a tudatosság növelésére, a bevált gyakorlatok megosztására és a munkáltatók és munkavállalók támogatására egy olyan munkahelyi kultúra kialakításában, amely értékeli és erősíti a munkával összefüggő mentális egészséget, hogy a munkahelyén mindenki kiteljesedhessen. A mai közös kötelezettségvállalásunk hozzájárul a holnap egészséges munkahelyeinek kialakításához.”

Gavin Lonergan, nemzeti kapcsolattartó, Írország



4.3. Kampányanyagok: a figyelemfelhívó eszköztár

A kampányhoz erőforrások széles köre áll rendelkezésére, amelyek segítik Önt a cselekvésben.

Fő kampányanyagok

- Kampányútmutató és szórólap.
- Plakátok, infografikák, PowerPoint-prezentációk.
- Online kampányeszköztár.

Technikai erőforrások és eszközök

- Jelentések, OSHwiki-cikkek és szakpolitikai összefoglalók.
- Esettanulmányok és tájékoztatók.
- [OiRA](#).
- Előadások a kiemelt témákról.
- Munkahelyi iránymutatások.

Digitális eszközök

- Közösségi média eszköztár azonnal megosztható üzenetekkel.
- Kisfilmek Napóval, a rajzfilmfiguránkkal.
- Kampányvideók és kisfilmek.
- E-mailes aláírások és virtuális háttérképek.

Politika és szabályozás

- Uniós munkavédelmi jogszabályok és iránymutatások.



4.4. A legfontosabb dátumok: áttekintés a kampány ütemtervéről



2026

- **Május:**

elindul a hivatalos kampányindítást előkészítő weboldal (a legfontosabb anyagok angol nyelven).

- **Október:**

- › elindul a többnyelvű weboldal;
- › hivatalosan is elindul a kampány az EU egész területén;
- › a nemzetközi és páneurópai szervezetek előtt megnyílik a kampányban való partnerség lehetősége;
- › az Európai Munkavédelmi Hét ;
- › a Helyes Gyakorlat Díjak pályázat elindítása.

2027

- **Szeptember:**

A bevált gyakorlatok megosztására szolgáló rendezvény a kampánypartnerek számára.

- **Október:**

A munkavédelem 2027-es Európai Hete.



Kampányesemények az Ön közelében:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/hu/media-centre/events>

4.5. Az Európai Munkavédelmi Hét

A **minden év 43. hetében (októberben)** megrendezett eseményen a kampány Európa egész területén megjelenik a munkahelyeken.

Rendezzen programokat, például:

- biztonsági eligazításokat, képzéseket és webináriumokat;
- versenyeket, vetélkedőket és tájékoztató standokat;
- közös munkavállalói-vezetői fórumokat.

Tipp: ha az előadókkal, anyagokkal vagy a kampány eseménynaptárába való felvétellel kapcsolatban segítségre van szüksége, forduljon a nemzeti kapcsolattartójához.

2028

- **Október:**

az utolsó Európai Munkavédelmi Hét a 2026–2028-as kampányban.

- **November/december:**

Egészséges munkahelyek csúcstalálkozó és a Helyes Gyakorlat Díjak díjkiosztó ünnepsége Bilbaóban.

Hírlevél

Iratkozzon fel kéthavonta megjelenő hírlevelünkre, hogy hozzájusson a friss adatokhoz, a kampány legfontosabb eseményeihez és partnerek híreihez – rövid, könnyen megosztható formában, immár mind a 25 uniós nyelven, havonta közvetlenül az e-mail-fiókjába.



4.6. Egészséges munkahelyek – Helyes Gyakorlat Díjak

Ünnepeljük meg az innovatív megközelítéseket a pszichoszociális kockázatok kezelésében:

- a részvétel az EU, az EFTA és a tagjelölt országok bármely típusú szervezete előtt nyitva áll;
- a jelentkezést a nemzeti kapcsolattartón keresztül kell benyújtani;
- az országos győztesek továbbjutnak és meghívást kapnak a bilbaói Egészséges munkahelyek csúcstalálkozóra.

Kezdetre:

2026. október

Díjkiosztó ünnepség:

2028 vége



4.7. Legyen Ön is hivatalos kampánypartner: mutasson jó példát

Csatlakozzon az Európa különböző részein működő állami és magánszektorbeli szervezetek sokszínű hálózatához [a kampány hivatalos partnereként](#).

Milyen előnyökkel jár a részvétel?

- Az Ön szervezete is megjelenik a kampány weboldalán.
- Meghívást kap a bevált gyakorlatok megosztására szolgáló exkluzív rendezvényekre, ahol lehetősége nyílik a kapcsolatépítésre és a kölcsönös tanulásra.
- Használhatja a hivatalos kampánypartneri logót.
- Szerepelni fog a hírlevelünkben és az EU-OSHA csatornáin.
- Elismerésben részesül a munkavédelem területén betöltött vezető szerepért.
- És mindez semmibe sem kerül!

Mit várunk el?

Szervezen évente legalább egy kampánytevékenységet, például:

- rendezzen egy webináriumot;
- terjesszen kampányanyagokat;
- kampányanyagok testreszabása az Ön szervezete számára.



„Ma, amikor a munkahelyi mentális egészséget a munkavédelem egyik alapvető kérdésének tekintik, az alapelv az lett: számítsunk a problémára, hogy meg tudjuk előzni. Az IOSH örömmel támogatja tovább az olyan módszereket, amelyek a munkahelyi stressztényezők megelőzésére és kezelésére helyezik a hangsúlyt, hogy a szervezetek ezáltal egészségesebb és ellenállóbb munkakörnyezetet alakíthassanak ki.”

Alison van Keulen, stratégiai kapcsolatokért felelős üzleti vezető, Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Intézet (IOSH) – a kampány hivatalos partnere

4.8. Partnerség a médiával

A munkavédelmi és ágazati szaklapok és az üzleti sajtó képviselői csatlakozhatnak médiapartnerként.

Előnyök

- Sajtóközlemények, infografikák és adatok (uniós és tagállami szinten) az aktuális munkavédelmi témákról, még azok hivatalos megjelenése előtt.
- Kész szerkesztői anyagok és exkluzív interjúk az EU-OSHA szakértőivel.
- Hálózatépítés a nemzeti kapcsolattartókkal, a hivatalos kampánypartnerekkel, az Enterprise Europe Network hálózattal, a Helyes Gyakorlat Díjak nyerteseivel és a hasonló profilú médiumokkal.
- Meghívások az EU-OSHA rendezvényeire és online tájékoztatóira, utazási támogatás a kiválasztott sajtóutakhoz.
- Nagyobb láthatóság: az Ön logója és bemutatkozása megjelenik a kampány weboldala médiapartnereknek szentelt részében, a híreit pedig közöljük az OSHmailen, a kampány hírlevelében és az EU-OSHA közösségi média csatornáin.

„Médiapartnerként hatékonyabban és célirányosabban tudjuk népszerűsíteni a biztonságot, és konkrét megoldásokat találni a megelőzésre. Ez az elkötelezettség a mentális egészséggel foglalkozó kampányban még fontosabb, mert hiszünk abban, hogy a munkahelyi jóllét elengedhetetlen a munkavállalók és a vállalatok egészségéhez, valamint a balesetek számának csökkentéséhez.”

Luigi Matteo Meroni, főszerkesztő, PuntoSicuro – az EU-OSHA médiapartnerre (Olaszország)

4.9. Közösségi média eszköztár: hasznosítsa a hálózatát

A közösségi média elősegíti az üzenetek gyors terjedését és emlékezetessé válását.

- Ossza meg a különböző közösségi médiaplatformokra szánt, tájékoztatásra és figyelemfelhívásra tervezett, azonnal közzétehető bejegyzéseket.
- Töltse le és ossza meg vizuális anyagaikat, hogy élettel töltse meg üzeneteit.
- A tartalmat könnyen hozzáigazíthatja saját stílusához és közönségéhez.
- Úgy mutassa be a kampány öt kiemelt területét, hogy azzal utat találjon a helyi közösséghez.

Csavarja fel a hangerőt: szánjon rá egy napot (vagy egy hetet?) a kampányra a közösségi média oldalán.

- Tegye egyedivé a profilját a kampány vizuális anyagaival.
- Használja az eszköztárat, hogy felhívja a figyelmet a mentális egészség fontosságára minden munkahelyen.
- Használja ki a kampány lendületét, és jelölje meg bejegyzéseit az **#EUhealthyworkplaces** címkével.
- Rendezzen élő kérdések és válaszok szekciót a munkatársakkal vagy egy meghívott szakértővel, hogy valós idejű párbeszédet indítson el.





Kapcsolatba szeretne lépni az EU-val?

Személyesen

Az Európai Unió területén több száz Europe Direct Tájékoztató Központ működik. Keresse meg az interneten az Önhöz legközelebb eső központ címét (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_hu).

Telefonon vagy e-mailben

A Europe Direct szolgálat feladata, hogy megválaszolja a polgárok Európai Unióval kapcsolatos kérdéseit. A szolgálattal felveheti a kapcsolatot:

- ingyenesen hívható telefonszámon: 00 800 6 7 8 9 10 11 (hívásokért egyes szolgáltatók díjat számíthatnak fel);
- a következő rendes díjszabású telefonszámon: +32 22999696;
- a következő űrlap segítségével: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_hu.

Információkat keres az EU-ról?

Az interneten

Az Európai Unióra vonatkozó információk az EU összes hivatalos nyelvén elérhetők az Europa honlapon (european-union.europa.eu).

Uniós kiadványok

Az EU kiadványait megtekintheti vagy megrendelheti a következő címen: op.europa.eu/hu/publications. Az ingyenes kiadványokból több példányt is rendelhet a Europe Direct szolgáltatáson vagy a helyi tájékoztató központon keresztül (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_hu).

Uniós jog és kapcsolódó dokumentumok

Az EU jogi információit – beleértve az 1951 óta elfogadott valamennyi uniós jogszabályt – az összes hivatalos nyelven megtalálja az EUR-Lex felületen (eur-lex.europa.eu).

Uniós nyílt hozzáférésű adatok

A data.europa.eu portálon az uniós intézmények, szervek és ügynökségek nyílt hozzáférésű adatkészletei érhetők el. Ezek kereskedelmi és nem kereskedelmi célból egyaránt díjmentesen letölthetők és felhasználhatók. A portál emellett az uniós tagállamokból származó adatkészletek sokaságához is hozzáférést biztosít.

Az **Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)** célja, hogy egész Európában biztonságosabb, egészségesebb és termelékenyebb munkahelyi környezetet teremtsen. A bilbaói székhelyű EU-OSHA működését az uniós intézmények és szociális partnerek támogatják; tevékenységét három stratégiai irányvonal mentén végzi: információkat szolgáltat a szakpolitikai döntéshozatalhoz és a kutatáshoz, eszközöket és forrásokat hoz létre a megelőzés érdekében, és törekszik a pozitív munkavédelmi kultúra népszerűsítésére.

Terjessze a hírt a közösségi médiában!

Kövessen minket csatornáinkon, ossza meg történetét a közösségi médiában az **#EUhealthyworkplaces** hashtaggel vagy jelölje meg az **@EU_OSHA**-t. A kampány digitális platformokon keresztüli népszerűsítéséhez használja [közösségi média eszköztárunkat](#).

in f   

A „**Közösen a munkahelyi mentális egészségért!**” kampány célja, hogy felhívja a figyelmet a pszichoszociális kockázatok hatásaira, és előmozdítsa a támogató, befogadó és mentálisan egészséges munkakörnyezet megteremtését valamennyi ágazatban.

További információkért látogasson el a weboldalra: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.



Az Európai Unió
Kiadóhivatala